

управління породжує гармонійні відносини природи і суспільства, створюються передумови «сталого розвитку» навколишнього середовища.

Таким чином, екологічна культура виконує такі функції:

- 1) виховну – формування певних стереотипів поведінки щодо природи як окремих індивідів, так і суспільства в цілому;
- 2) прогностичну – створення можливості передбачення наслідків людської діяльності, результатів перетворення природи;
- 3) регулятивну – управління ставленням суспільства до природи в процесі господарської діяльності.

Головною специфічною рисою екологічної культури є те, що вона не утворюється стихійно, а виникає шляхом формування умов, що сприяють розгортанню її принципів, та спеціальним видом діяльності – екологічним вихованням. Від рівня екологічної культури людства, в першу чергу молоді, якій належить майбутнє, залежить вирішення проблеми глобальної екологічної кризи, збереження природних умов існування цивілізації.

Література

1. Вернадский В.И. Природа и общество / Вернадский В.И. – М., 1968.
2. Безсонов Б.Н. Гуманизм и технократизм как тип духовной ориентации / Безсонов Б.Н. // Философские науки. – 1998. – №1. – С. 30-31.
3. Екологія і культура / В.С.Крисаченко, С.Б.Кримський, М.А.Голубець та ін. Відп.ред. В.С.Крисаченко, В.Л.Храмова. – К., 1991.
4. Крисаченко В.С. Екологічна культура / Крисаченко В.С. – К., 1996.

ВІДШКОДУВАННЯ РОБОТОДАВЦЕМ ЗАПОДІЯНОЇ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ПРАЦІВНИКУ В СИСТЕМІ ГАРАНТІЙ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ НЕЗАКОННОГО ПЕРЕВЕДЕННЯ ЇХ НА ІНШУ РОБОТУ

Юлія Володимирівна Кернякевич,

викладач кафедри трудового, екологічного та аграрного права

Юридичного інституту Прикарпатського національного

університету ім. Василя Стефаника

Для забезпечення реалізації та надійного захисту прав та свобод особи існує цілий комплекс правових засобів. Такі засоби в юридичній літературі іменують гарантіями.

Юридичні гарантії прийнято поділяти на загальноправові та галузеві (спеціалізовані). До загальноправових належать гарантії, що характерні для всіх галузей – загальногалузеві чи кільком галузям права

– міжгалузеві, а до галузевих (спеціалізованих) належать гарантії, які характерні тільки окремій галузі права.

Так, трудовому праву як окремій галузі права в системі права України, окрім загальноправових, притаманні свої галузеві гарантії. Зважаючи на відсутність єдиного критерію для класифікації гарантії трудових прав, зокрема трудових прав працівників, пропонуємо взяти за основу класифікації гарантії трудових прав стадію існування (розвитку) трудових правовідносин. З огляду на такий критерій можемо виділити гарантії здійснення трудових прав працівників та гарантії захисту трудових прав працівників.

Серед гарантії захисту трудових прав працівників окрему групу становлять гарантії захисту трудових прав працівників у разі незаконного переведення їх на іншу роботу.

Своє право на захист працівник може реалізувати самостійно шляхом безпосередніх переговорів з роботодавцем. Також працівник може звернутися за захистом своїх порушених прав до органу, в компетенції якого є вирішення трудових спорів. Таким компетентним органом розгляду і вирішенню трудових спорів може бути комісія з трудових спорів (далі – КТС) чи суд. Відповідно до ст. 55 Конституції України, права і свободи людини і громадянина захищаються судом; кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб [1].

Підставою реалізації права на захист працівника є факт незаконного переведення працівника на іншу роботу. Слід зауважити, що в чистому вигляді спори про незаконне переведення працівника на іншу роботу на практиці зустрічаються рідко. Та проблема із законністю переведення на іншу роботу часто виникає у справах про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та в інших індивідуальних трудових спорах.

Так, в разі незаконного переведення працівника на іншу роботу в позовній заяві до суду чи заяві до КТС про поновлення на попередній роботі працівник також вправі заявити вимогу про відшкодування моральної шкоди.

Відповідно до п. 1 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31 березня 1995 р. № 4 відшкодування моральної (немайнової) шкоди є важливою гарантією захисту прав і свобод громадян та законних інтересів юридичних осіб [2]. А тому можливість отримання відшкодування заподіяної моральної шкоди є

однією з гарантій захисту трудових прав працівників в разі незаконного переведення їх на іншу роботу.

Так, ст. 237-1 КЗпП України визначає, що відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя [3]. При цьому визначення поняття «моральна шкода» КЗпП України не містить.

Під моральною шкодою, заподіяною порушенням трудових прав, Чернадчук В.Д. пропонує розуміти втрати немайнового характеру, що виникли внаслідок душевних, психічних або фізичних страждань, заподіяних порушенням законних трудових прав неправомірними діями або бездіяльністю з боку власника або уповноваженого ним органу, що призводять до приниження професійної честі, гідності, трудової репутації; ушкодження здоров'я; порушення нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного суспільного життя; порушення спілкування із оточуючими людьми; вимушених змін або обмежень у виборі трудової діяльності, звичайного кола спілкування та інших негативних наслідків [4, с. 7].

Умовою відшкодування моральної шкоди працівникові роботодавцем у разі незаконного переведення працівника на іншу роботу є факт незаконного переведення працівника на іншу роботу, внаслідок якого працівникові завдано моральних страждань, або він втратив нормальні життєві зв'язки, або в нього виникла потреба докласти додаткових зусиль для організації свого життя. При цьому необхідно обов'язково довести наявність причинного зв'язку між фактом незаконного переведення працівника на іншу роботу та моральними стражданнями, які були заподіяні працівникові.

Наявність вини роботодавця як умови відшкодування моральної шкоди ст. 237-1 КЗпП України не передбачає [3].

Необхідно зазначити, що тягар аргументації та формування доказової бази заподіяння моральної шкоди і її розміру лягає на працівника, якому така шкода була заподіяна [5]. Засобами ж доказування наявності заподіяної моральної шкоди працівнику і її розміру можуть бути, наприклад, висновок медичного органу чи висновок судово-психологічної або судово-психіатричної експертизи.

При встановленні факту заподіяння моральної шкоди працівнику внаслідок незаконного переведення його на іншу роботу, КТС чи суд приймає рішення, про відшкодування моральної шкоди. Як

правило, моральну шкоду відшкодовують у формі грошової компенсації.

Відтак, визначивши правові засади і порядок відшкодування моральної шкоди працівнику в разі незаконного переведення його на іншу роботу, вважаємо за необхідне визначити на законодавчому рівні механізм відшкодування роботодавцем моральної шкоди в разі порушення трудових прав працівників. Визначення такого механізму відшкодування роботодавцем моральної шкоди буде позитивним кроком на шляху удосконалення трудового законодавства України в сфері захисту трудових прав працівників.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0>
2. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31 березня 1995 р. № 4 / Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0004700-95>
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Офіційний сайт Верховної Ради України // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>
4. Чернадчук В.Д. Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.Д. Чернадчук. – Київ. – 2001. – 14 с.
5. Фомина К. Відшкодування моральної шкоди в трудовому праві // Правовий тиждень. – № 23(149) 9 червня 2009 р. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.legalweekly.com.ua/article/?uid=1168>

МОРАЛЬНИЙ АСПЕКТ ОБОВ'ЯЗКУ СПАДКОЄМЦІВ ЗАДОВОЛЬНИТИ ВИМОГИ КРЕДИТОРІВ В МЕЖАХ СПАДКОВОГО МАЙНА

Христина Зіновіївна Піцик,

вкладач кафедри судочинства Прикарпатського юридичного інституту Львівського державного університету внутрішніх справ

Мораль та право є найважливішими різновидами соціальної регуляції. І мораль, і право як форми суспільної свідомості необхідні, перш за все, для ціннісної орієнтації людини в складному, різноманітному, багатому на протиріччя світі людських стосунків. допомагають індивіду усвідомити своє місце в них, стати вольовою та відповідальною особистістю. І мораль, і право є продуктом цивілізації